

無期労働契約への転換 限定正社員への転換 正社員への登用

企業名	日本生命保険相互会社 (生命保険業)	労働者数	内勤職員 18,477 名
所在地	大阪府大阪市		営業職員 52,306 名



無期転換制度の概要

有期雇用のスタッフについて、2～5年勤務後、新設の無期雇用職種として採用
(スタッフ種類ごとに H28、H30 より実施)

1 導入の背景

多様な人材の活躍を一層推進していく観点から、既卒者の長期に亘る活躍を引き出していくため、既卒者を採用給源とする無期雇用職種を新設。

2 取組手順

- 担う職務に応じ、長期に亘る活躍を後押しする労働条件を設定。
 - －能力、成果に応じて昇給する給与体系
 - －個人査定、会社業績に連動する賞与の設定
 - －チャレンジ意欲を醸成する上位役職の設定
 - －法を上回る休暇・休業制度等、長期に亘る活躍を支える福利厚生の設定
 - －長期勤続を推進する退職金の設定

- 上位役職や巾広い領域の職務への積極的なチャレンジを引き出すべく、意欲醸成・キャリア形成支援等にも繋がる形で育成体系を構築。

3 雇用形態

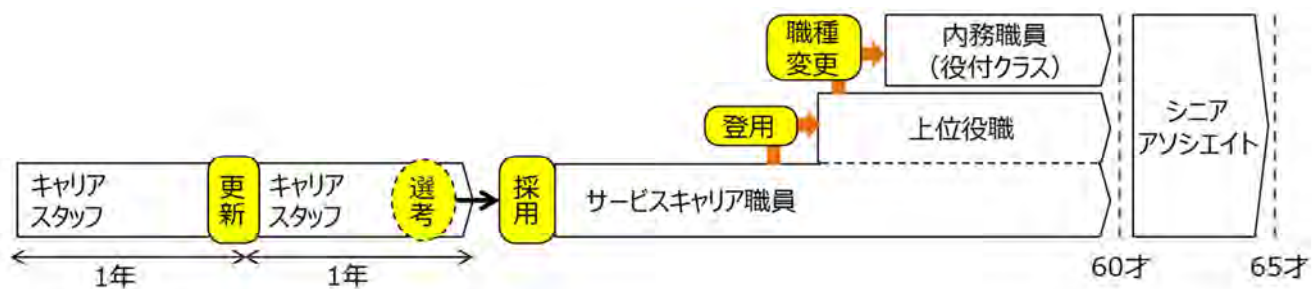
名称	賃金形態	雇用形態	勤務時間	異動
内務職員	月給	無期労働契約	フルタイム	あり
サービスキャリア職員 (H28年4月～)	月給	無期労働契約	フルタイム	あり
サービスレギュラー職員 (H30年4月～)	時給	無期労働契約	パートタイム	あり
キャリアスタッフ	時給	有期労働契約	フルタイム	—
レギュラースタッフ	時給	有期労働契約	パートタイム	—
シニアアソシエイト (定年後再雇用)	日給	有期労働契約	フルタイム	—

(内勤領域の担い手のみ記載)

4 採用基準

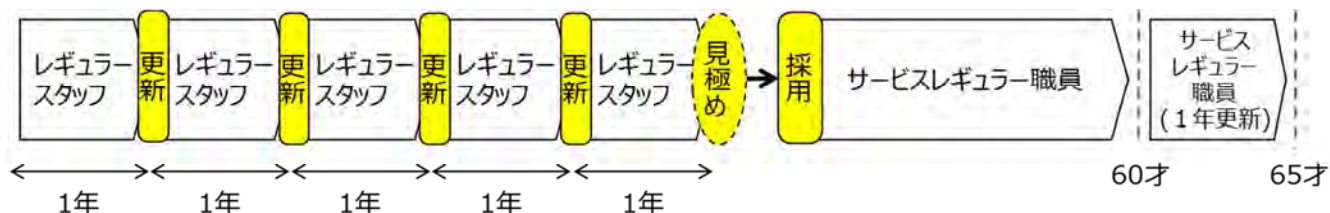
区分	登用基準
キャリアスタッフから サービスキャリア職員への採用	キャリアスタッフとして2年間勤務し、所定の選考に合格した者について、サービスキャリア職員として採用
サービスキャリア職員における 上位役職登用	サービスキャリア職員のうち、スキル・能力や適性、職務遂行状況等に応じて上位役職に登用
サービスキャリア職員から 内務職員への職種変更	サービスキャリア職員（上位役職）のうち、内務職員（役付クラス）の職務を担い得ると認められる者については、内務職員に職種変更

【キャリアスタッフからサービスキャリア職員への採用、サービスキャリア職員における上位役職登用、サービスキャリア職員から内務職員への職種変更プロセス】



区分	登用基準
レギュラースタッフからサービスレギュラー職員への採用	レギュラースタッフとして5年間勤務し、会社の認めた者について、サービスレギュラー職員として採用

【レギュラースタッフからサービスレギュラー職員への採用プロセス】



5 処遇・労働条件

	内務職員	サービス キャリア職員	サービス レギュラー職員	キャリア スタッフ	レギュラー スタッフ
契約期間	無期労働契約	無期労働契約	無期労働契約	有期労働契約	有期労働契約
労働時間	フルタイム	フルタイム	パートタイム	フルタイム	パートタイム
異動・出向	あり	あり	あり	—	—
賃金形態	月給	月給	時給	時給	時給
昇給	能力、成果に応じて昇給	能力、成果に応じて昇給	能力、成果に応じて昇給	—	—
賞与	あり (業績連動、 個人査定を 反映)	あり (業績連動、 個人査定を 反映)	あり (業績連動、 個人査定を 反映)	—	—
退職金	あり	あり	—	—	—

6 その他（導入に伴う効果・メリット）

安心して働き続けられる環境整備により、一人ひとりが前向きかつ高いモラルで職務を遂行し、長期に亘り活躍いただくことを期待している。

無期労働契約への転換 限定正社員への転換 正社員への登用

企業名	A社（総合不動産業）	労働者数	有期契約労働者 49人 無期契約労働者 468人
所在地	東京都新宿区		限定正社員 56人 正社員 1142人

無期転換制度の概要

初年度の雇用契約が満了した主査（契約社員・1年契約）について、2年目の契約更新をする際に無期労働契約に転換

1 導入の背景

新卒入社男性総合職中心だった当社において、15年程前から1年契約の契約社員を職務限定専門職として採用を始め、徐々に勤続年数が長くなり、採用職種や人数も増え、現場においては無くてはならない戦力となった。

一方、賃金を含めた処遇や有期雇用であることが、契約社員のロイヤリティやモチベーション向上の妨げとなり、また新規採用の障壁や早期退職の要因にもなっていた。そこで、契約社員のロイヤリティ、モチベーション向上、採用活動の円滑化を目的に無期雇用化を行なった。

2 取組手順

- ① 業務の仕分け
- ② 人材ポートフォリオの再構成
- ③ 各雇用形態の制度設計【後記3】、
- ④ 柔軟な労働条件の変更
- ⑤ 無期転換を行う労働者の選抜（登用試験）【後記4】
- ⑥ 人材の育成【後記4】
- ⑦ 処遇の設定（異動範囲の設定）【後記5】
- ⑧ 事業所閉鎖時の対応方法の準備

制度改正後、新規採用する者については、当初1年間は有期雇用契約とし、1年後更新する際は無期雇用とする。制度改正時在籍中の契約社員については、平成27年4月1日に無期雇用へ転換した。

同時に3段階のステージ制を導入し、ステップアップの道筋を示し、社員のモチベーションを高めると共に、意欲、能力の高い社員については、積極的に総合職(地域型)への登用を行うこととした。

3 雇用形態

- ・各種雇用形態の制度設計

名称	賃金形態	雇用形態	勤務時間	異動
主査（有期社員）	月給	有期労働契約（1年）	フルタイム	なし
主査（無期社員）	月給	無期労働契約	フルタイム	原則なし
総合職（地域型）	月給	無期労働契約	フルタイム	転居を伴う異動なし
総合職（全域型）	月給	無期労働契約	フルタイム	あり

4 登用基準

- ①どの様な登用区分があるのか。②登用基準の有無。③登用試験の有無。④登用実績
 ※特に無期転換を行う労働者の選抜について

登用区分	登用基準
有期雇用契約社員の無期雇用への転換	入社後1年間の有期雇用契約満了後更新する際は無期雇用へに転換。 なお、転換にあたって採用試験などは設けていない。
無期雇用社員の総合職への転換	無期雇用社員のうち、最上位ランクである Stage3 在籍1年以上の者のうち、著しい成果をあげ、担当専門業務の範囲を超えて能力発揮が見込まれる者。所属部門長の推薦に基づき人事部にて面接により選定。2014年、2013年実績各6名。

- ・人材育成（キャリア形成を中心に）

期待される役割	総合職	無期雇用社員	有期雇用社員
マネージャー(課長職)	↑		
部門業務リーダー	↑	↑	
担当		↑	↑

5 処遇・労働条件

- ・処遇の設定（異動範囲の設定を含む）

	総合職（全域型）	総合職（地域型）	主査（有期：無期）
契約期間	無期労働契約	無期労働契約	有期：初年度1年間 無期：2年目以降
労働時間	フルタイム	フルタイム	フルタイム
異動・出向	あり	転居を伴う異動はなし	原則なし
賃金形態	月給	月給	同左
昇進・昇格	評価に応じ昇給、昇格	同左	評価に応じ昇給
賞与	業績連動基本賞与+評価	同左	基本賞与+評価
職務手当	賞与に反映	同左	なし
退職給付	退職一時金	同左	なし
雇用終了の定め	定年(60歳)	同左	同左

無期労働契約への転換 限定正社員への転換 正社員への登用

企業名	B社（銀行業）	労働者数 (27/3 末)	正社員 31 千人 有期契約労働者 11 千人
所在地	東京都千代田区		

無期転換制度の概要

- 平成27年4月より一定の要件を満たした嘱託契約社員・契約社員を無期雇用職種に転換。
- 無期雇用職種では、休職制度や保存休暇等、長期に安心して働くことができる制度の充実を図るとともに、一部の契約社員について職場の中で指導的役割を使命付け、給与を上乗せする制度を導入。
- 平成27年10月1日までに、約8千人が無期雇用職種へ転換済。

1 導入の背景

嘱託・契約社員は、営業店における窓口業務や顧客の誘導・案内、後方事務等を支える重要な戦力と位置づけ。従来の有期雇用契約においても、勤続3年超と長期間勤務しており、ロイヤルティを更に高め、よりやりがいのある職場作りに繋げるため、平成27年4月以降、改正法の年限よりも前倒しで無期雇用職種へ転換する制度を構築。

2 取組手順

- ① 無期転換方針の決定
- ② 無期雇用職種の制度設計（休暇・傷病休職制度、定年・再雇用制度他）
- ③ 処遇設計
- ④ 各種規程・契約書面整備
- ⑤ 評価制度の見直し
- ⑥ 無期転換要件と転換プロセスの決定

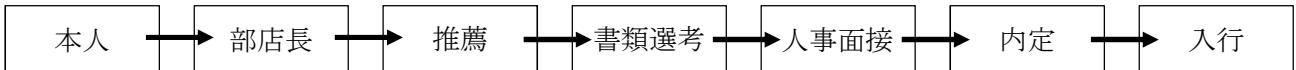
3 雇用形態

名称		賃金形態	雇用形態	勤務時間	異動
行員	総合職	月給	無期雇用契約	フルタイム	有（無限定）
	総合職（特定）				有（限定）
	アソシエイト職				有（限定）
嘱託（無期）（新設）		月給	無期雇用契約	フルタイム	有（限定）
嘱託（有期）			有期雇用契約（1年契約）		有（限定）
契約社員（無期）（新設）		時給	無期雇用契約	フルタイム／	有（限定）
契約社員（有期）			有期雇用契約（6ヵ月契約）	パートタイム	有（限定）

4 登用基準

登用区分	登用基準
契約社員等からの行員登用	契約社員等から総合職（特定）、アソシエイト職への登用。応募書類、過去評価等による一次選考、人事面接を経て、登用可否を決定。
嘱託・契約社員の無期雇用契約への転換	一定の要件（勤続3年超、「標準」評価以上等）を満たす者からの応募を受け、転換可否を決定。

【契約社員等からの行員登用プロセス】（例）



5 処遇・労働条件

	行員	嘱託		契約社員	
契約期間	無期	無期（新設）	有期	無期（新設）	有期
労働時間	フルタイム	フルタイム		フルタイム／パートタイム	
異動・出向	あり 総合職は無限定	あり	あり	異動のみ	異動のみ
賃金形態	月給	月給	月給	時給	時給
雇用終了の定め	定年・再雇用	定年・再雇用	上限5年	定年・再雇用	上限5年

6 その他（無期転換の実施にあたって活用したツール・支援策）

- 経団連主催セミナー、中央労働基準協会主催セミナー等

以 上